

ZAMĚSTNANCI V ROLI RODIČŮ

průvodce pro vedoucí pracovníky

Účelem tohoto průvodce je poskytnout praktické a důležité informace vedoucím pracovníkům, jejichž podřízení a kolegové odcházejí na mateřskou a/nebo rodičovskou dovolenou (dále MD a/nebo RD), nebo se vracejí zpět do práce.

Naším cílem je vytvořit pracovní prostředí a nastavit takovou vnitřní kulturu, která se uvedené skupině zaměstnanců systematicky věnuje a zároveň nezapomíná ani na vedoucí pracovníky a pomáhá jim s managementem odchodů a návratů jejich podřízených a kolegů z MD/RD.

V celém textu mluvíme o zaměstnancích či rodičích, pokud se informace týká matek i otců. Pokud se informace týká výhradně žen, je uvedeno žena či zaměstnankyně (např. události týkající se těhotenství).

Máte-li jakékoli dotazy či připomínky neváhejte kontaktovat koordinátorku pro sladování práce a rodiny na Odboru řízení lidských zdrojů:

Mgr. Blanka Plasová, Ph.D.

tel.: +420 776 324 756

e-mail: blanka.plasova@mendelu.cz

Zemědělská 1, 613 00 Brno

přízemí budovy A, kancelář N1011

Průvodce vznikl v rámci projektu **Rozvoj kapacit pro oblast výzkumu a vývoje na Mendelově univerzitě v Brně CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006175.**



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Obsah

TĚHOTENSTVÍ	4
OZNÁMENÍ TĚHOTENSTVÍ.....	4
PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI	4
NEMOCENSKÉ DÁVKY V TĚHOTENSTVÍ.....	5
MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ („PPM“).....	5
ZÁKLADNÍ INFORMACE O NÁROKU	5
OTEC DÍTĚTE A NÁROK NA PPM.....	6
DRUHÉ A DALŠÍ DÍTĚ – PŘECHOD Z RODIČOVSKÉ NA MATEŘSKOU DOVOLENOU A NÁROK NA PPM	7
MOŽNOST PLACENÉ PRÁCE BĚHEM MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	7
NÁVRAT PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	7
KOJENÍ	7
OTEC A OTCOVSKÁ DOVOLENÁ	8
ČERPÁNÍ ŘÁDNÉ DOVOLENÉ V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU	8
ZÁKLADNÍ INFORMACE O NÁROKU NA ŘÁDNOU DOVOLENOU V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU.....	8
VZOR ŽÁDOSTI O ČERPÁNÍ ŘÁDNÉ DOVOLENÉ	9
RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK	9
ZPŮSOBY ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ:.....	9
RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK („RP“).....	10
MOŽNOST PLACENÉ PRÁCE BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	10
SOUBĚH VÝKONU PRÁCE VE VZTAHU K RODIČOVSKÉMU PŘÍSPĚVKU A POBYTU DÍTĚTE V ZAŘÍZENÍ SLUŽEB PÉČE (ŠKOLCE ČI JESLÍCH)	11
NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	11
NEMOC DÍTĚTE/ČLENA RODINY - OŠETŘOVNÉ („OČR“)	13
SPECIFIKA CIZINCŮ V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU	14
KONTAKT S PRACOVÍŠTĚM.....	14
PLÁNOVÁNÍ MATEŘSKÉ / RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ PRO VEDOUCÍ PRACOVNÍKY	15
SPECIFIKA AKADEMICKÝCH A VĚDECKO-VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	15
OTÁZKY SPECIFICKÉ PRO EXTERNĚ FINANCOVANÉ PRACOVNÍKY	15
OBECNÉ OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE AKADEMICKÝCH A VĚDECKO-VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	15
OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ S NÁVRATEM AKADEMICKÝCH A VĚDECKO-VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	16
UŽITEČNÉ ODKAZY A INFORMACE	16

Těhotenství

Oznámení těhotenství

Žádný právní předpis **nestanovuje povinnost zaměstnankyně sdělit zaměstnavateli, že je těhotná**. Za normálních okolností by zaměstnankyně měla vedoucího informovat o svém těhotenství, aby mohla být přijata veškerá nezbytná opatření k zajištění bezpečného pracovního prostředí. Dokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna, např. zákaz práce přesčas. V případě, že žena koná práci, která **je těhotným ženám zakázána, je nutné informovat zaměstnavatele ihned**, neboť výkon takové práce může být pro těhotenství nebezpečný.

Pokud vás zaměstnankyně informuje, že je těhotná, měli byste zvážit následující:

- Zjistěte kdy (a zda vůbec) by chtěla sdílet zprávu o svém těhotenství s ostatními kolegy. Zaměstnankyně má právo na důvěrnost a je na jejím uvážení, zda o svém těhotenství bude kolegy informovat okamžitě, nebo chce tuto zprávu uchovat v tajnosti tak dlouho, jak je to jen možné.
- Odkážte ji na Odbor řízení lidských zdrojů** (dále jen OŘLZ), konkrétně na osobu koordinátora sladování práce a rodiny - [ZDE](#)), pokud má nějaké dotazy týkající se mateřské a rodičovské dovolené/nároku na ni, její délku, nároku na peněžitou pomoc v mateřství, možnost změny rodiče, který bude na RD atd.
- Zhodnot'te zdravotní a bezpečnostní rizika**. Je na vás, abyste zjistili, zda jsou specifická rizika dostatečně kontrolována (což je důležité zejména v případě, kdy zaměstnankyně vykonává práci na směny, fyzicky náročnou práci nebo práci s látkami, které mohou mít zdravotní rizika pro těhotné ženy). Máte možnost obrátit se na Provozní odbor a zkontrolovat veškeré otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu pracemi:

- které ohrožují její těhotenství (seznam prací uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.);
- pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá (lékařský posudek vydá lékař na základě prohlídky během těhotenství).

Tyto práce nesmí těhotná zaměstnankyně vykonávat, i kdyby s tím sama souhlasila. Těhotná žena v těchto případech může žádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci.

Těhotné zaměstnankyně (a zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě do 8 let věku) smějí být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště pouze s jejich souhlasem (§240 Zákoníku práce).

Požádá-li těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, její žádosti vyhovět (§ 241 Zákoníku práce).

Převedení na jinou práci

Těhotná žena má právo na převedení na jinou práci v případě, že koná práci:

- která je těhotným ženám zakázána;
- která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství;
- noční, a to na základě její žádosti o zařazení na práci denní.

Zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o převedení na jinou práci vyhovět. V případě, že je zaměstnankyně převedena na práci, kde dosahuje nižšího výdělku než za dosavadní práci, **náleží zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**. Při žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je nutné předložit tiskopis „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog. Žádost se předkládá zaměstnavateli (tj. na OŘLZ).

V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, na kterou by mohla být převedena, jde o překážku na straně zaměstnavatele a těhotná žena pak zůstává doma s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku.

Těhotná žena má právo **žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu** nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví těhotných žen má zaměstnavatel především informační povinnosti.

Zaměstnavatel je povinen:

- preventivně informovat ženu o faktorech, které mohou poškozovat plod v těle matky;
 - seznámit těhotnou ženu jak s riziky, která by ji mohla ohrožovat, tak i s preventivními opatřeními;
 - přizpůsobovat těhotným ženám na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.ⁱ
- a) Umožněte zaměstnankyni volno na jakékoli zdravotní kontroly související s těhotenstvím. Těhotná žena má nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření, a to s náhradou mzdy (pokud tyto návštěvy zasahují do pevné části pracovní doby, tj. po až čt od 9:00 do 14:00 a pá od 9:00 do 12:00)
- b) Ujistěte se, že má zaměstnankyně přestávky na oběd a dostatečný odpočinek.ⁱⁱ

Nemocenské dávky v těhotenství

Kromě běžné nemoci náleží finanční zabezpečení zaměstnankyni, jestliže byla lékařem uznána dočasně práce neschopnou z důvodu těhotenství (tzv. rizikového těhotenství) k výkonu své dosavadní práce.

Informujte zaměstnankyni, že ona podává na OŘLZ „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“ a „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“, které vydává ošetřující lékař nebo gynekolog. Ujistěte se, že zaměstnankyně podala před odchodem na MD na OŘLZ „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“. Po narození dítěte je nutné zaslat či osobně doručit na OŘLZ kopii rodného listu dítěte, i když zaměstnankyně neuplatňuje daňovou slevu na dítě. Tento doklad je mimo jiné důležitý i v souvislosti s evidenčním listem důchodového pojištění.

Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství („PPM“)

Základní informace o nároku

Doba poskytování PPM je 28 týdnů (resp. 37 týdnů, pokud žena porodí dvojčata nebo více dětí). **Na mateřskou dovolenou může žena nastoupit 8–6 týdnů před očekávaným dnem porodu** – termín nástupu si určí sama zaměstnankyně. (Pokud nenastoupí nebo si neurčí

takový den nástupu, počítá se za něj první den 6. týdne před očekávaným dnem porodu). Pokud by žena chtěla pracovat až do dne porodu, měla by vědět, že může, ale podpůrná doba se jí od 6. týdne před plánovaným porodem počítá, s tím, že za dny, kdy žena pracuje, nemá nárok na dávku PPM. Projednejte s ní termín, kdy navrhuje zahájit mateřskou dovolenou. Některá miminka překvapí své okolí narozením již dříve. V tomto případě bude mateřská dovolená automaticky zahájena dnem porodu dítěte. V takovém případě musí zaměstnanec informovat OŘLZ, jakmile to bude možné.

Důležité je vědět, že **k vyplacení PPM je nutné splnit 2 podmínky**. Žadatel o peněžitou pomoc v mateřství musí být v době nástupu na ni nemocensky pojištěn a musí být nemocensky pojištěn minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM (tj. zhruba 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let). Tato podmínka nemusí být splněna jen u jednoho zaměstnavatele. V období dvou let lze sčítat dny z různých pojištění (zaměstnání).

Pokud ošetřující lékař usoudí, že není vhodné, aby zaměstnankyně pracovala, vystaví neschopenku (e-neschopenku) a zaměstnankyně pouze informuje o nástupu na nemocenskou svého zaměstnavatele (jinak komunikace mezi lékařem, ČSSZ a lékařem probíhá elektronicky). Až do nástupu na mateřskou dovolenou (nebo do ukončení pracovní neschopnosti, pokud o něm lékař rozhodne) bude dostávat **nemocenskou dávku a poté přejde na dávky PPM**.

Výše PPM se bude odvíjet od příjmu před prvním mateřstvím. Výše PPM činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se zpravidla zjišťuje z příjmu za posledních 12 kalendářních měsíců před nástupem na dávku (zahrnují se všechny příjmy kromě cestovní náhrad/diet). Čerpání dávek nemocenského v tomto období se na výši PPM nijak neodrazí, protože tyto doby se z rozhodného období 12 kalendářních měsíců z výpočtu vyloučí. Orientační výpočet dávky PPM dle kalkulačky MPSV naleznete [ZDE](#).

V případě, že se zaměstnankyně do práce nevrátí, protože se dohodne se zaměstnavatelem na neplaceném volnu až do nástupu na MD, bude výše PPM odvozena od příjmu před prvním mateřstvím.

Otec dítěte a nárok na PPM

Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy peněžitá pomoc v mateřství náleží výhradně matce, má na dávku nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Otec tedy může žádat o PPM od začátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 dní po sobě jdoucích. Dávka se muži poskytuje nejdéle 22 týdnů, popř. 31 týdnů u dvojčat a víceročet. Do nich se započítává doba, kdy případně pobírala peněžitou pomoc v mateřství matka. Muž musí splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila (účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na dávku). Navíc musí se ženou/matkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. V dohodě se uvede den, od něhož bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit (lze přímo na OSSZ). K dohodě je třeba připojit ještě tiskopis *“Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče”* ([ZDE](#)).

Druhé a další dítě – přechod z rodičovské na mateřskou dovolenou a nárok na PPM

Nárok na PPM vznikne, i když pro zaměstnavatele zaměstnanec neodpracuje od narození předchozího dítěte ani jeden den.

Pokud je zaměstnanec na rodičovské dovolené a před jejím ukončením nastoupí znovu na mateřskou dovolenou (tzv. do práce se vůbec nestihne vrátit), bude mu PPM vypočítána z předchozího příjmu.

Pokud bude zaměstnankyně na konci rodičovské dovolené těhotná, ale do nástupu na MD nějaká doba zůstává, nastávají následující možnosti:

- návrat do práce;
- nevrátit se do práce, neboť ošetřující lékař usoudí, že není vhodné, aby zaměstnankyně pracovala (a bude tedy v pracovní neschopnosti);
- dohodnout se na neplaceném volnu.

Výše PPM se bude odvíjet od příjmu dosahovaného po návratu nebo dosahovaného před první mateřskou dovolenou – využije se vyšší z obou příjmů.

Možnost placené práce během mateřské dovolené

Zaměstnanci/kyně mohou pracovat a zároveň pobírat peněžitou pomoc v mateřství v případě, že **jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se jim tato dávka vyplácí**. Odlišný režim platí pro placenou práci během rodičovské dovolené - viz níže kapitola **Možnost placené práce během rodičovské dovolené**.

Návrat po mateřské dovolené

Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené (nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) do práce, je zaměstnavatel **povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud takové místo není, pracovní poměr bude ukončen pro nadbytečnost.

Informace k délce MD uvedené v zákoníku práce: dle § 195 odst. 5 „Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.“

Pokud se dítě narodilo mrtvé, má žena nárok na 14 týdnů mateřské dovolené. Pokud dítě zemře v průběhu čerpání mateřské dovolené, má matka nárok ještě na dva týdny mateřské dovolené ode dne úmrtí dítěte.

Praktické rady – viz také kapitola *Návrat po rodičovské dovolené*.

Kojení

Zaměstnankyně po návratu z MD může chtít i nadále pokračovat v kojení. Pokud ano, bude nutné tuto situaci vyřešit. Zaměstnavatel také musí učinit opatření, která zajistí vhodné doby odpočinkuⁱⁱⁱ a zařídit, aby měla zaměstnankyně soukromí a event. i přístup do chladničky pro zaměstnance, kde bude uchovávat mateřské mléko.

Otec a otcovská dovolená

Otcovská je dávkou nemocenského pojištění, jehož cílem je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli rodičovství ztratí krátkodobě výdělek. **Otcovská náleží 7 dnů v souvislosti s péčí o novorozené dítě** otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Otec dítěte musí být zapsán v jeho rodném listě. Rodiče nemusí být sezdání. **Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče.** Den nástupu si určí každý sám podle potřeby.

Žádost o dávku podává zaměstnanec (zaměstnankyně) před nástupem na čerpání dávky u svého zaměstnavatele (ten ji předá příslušné OSSZ), **současně s tím je nutné požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou nebo neplacené volno** (na základě zákoníku práce, protože zde neexistuje institut *otcovské dovolené*).

Základní podmínkou nároku na otcovskou je **účast na nemocenském pojištění**, tj. např. trvání zaměstnání, které založilo účast na pojištění v době nástupu na tuto dávku (z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) musí být pro nárok na otcovskou splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ aspoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou.

Žádost o dávku se předává na OŘLZ na předepsaném tiskopisu „*Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou)*“, který je k dispozici i na kterékoliv OSSZ. (např. [ZDE](#))

Čerpání řádné dovolené v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Základní informace o nároku na řádnou dovolenou v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Upozorněte zaměstnance na jeho právo čerpat dovolenou po skončení mateřské či rodičovské dovolené. Zaměstnavatel nesmí nařídít čerpání řádné dovolené na dobu mateřské či rodičovské dovolené.

Doba mateřské dovolené (případně nemocenské v případě např. rizikového těhotenství) se pro účely výpočtu nároku na řádnou dovolenou považuje za výkon práce. Otcí dítěte, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů od narození dítěte, se tato doba do výpočtu nároku na řádnou dovolenou započítává také jako odpracovaná.

V rámci rodičovské dovolené lze pro výpočet řádné dovolené uznat 20 týdnů jako odpracovanou dobu, pokud zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracuje ještě alespoň 12 týdnů. Vrátil-li se tedy zaměstnanec z rodičovské dovolené zhruba do září, tak stihne ještě odpracovat 12 týdnů, a dovolená se pak počítá za odpracovaných 32 týdnů (20 týdnů z rodičovské dovolené a 12 týdnů reálně odpracované). Vrátil-li se později, pak se počítá dovolená jen z toho, co stihne do konce roku reálně odpracovat.

Pro zaměstnance bývá tedy často výhodné, aby požádal **zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou.** Této žádosti je **zaměstnavatel povinen vyhovět.** Obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od narození dítěte. Tento nárok vzniká u každé mateřské

dovolené, tj. i při čerpání mateřské dovolené u dalšího dítěte. V případě, že rodič o dovolenou včas nepožádá, zaměstnavatel není povinen pozdější žádosti vyhovět. Vhodné je žádost předat přímo na OŘLZ, kde zaměstnanci sdělí příslušná personalistka více podrobností včetně výše nároku na dovolenou. Tuto žádost je nutné podat před nástupem na řádnou dovolenou.

Nárok na čerpání dovolené v souvislosti s mateřskou dovolenou přechází i do dalšího kalendářního roku. Například nastoupí-li matka na mateřskou dovolenou v říjnu 2020 a 22 týdnů uplyne v březnu 2021, nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok 2020 a poměrnou část dovolené za kalendářní rok 2021 může čerpat po ukončení mateřské dovolené od března 2021, pokud o to takto zažádá.

Jinak jí zaměstnavatel může určit dobu čerpání dovolené až po skončení rodičovské dovolené.

Čerpání řádné dovolené se nijak nevylučuje s čerpáním rodičovského příspěvku. O rodičovský příspěvek tedy můžete zažádat s koncem pobírání peněžitě pomoci v mateřství bez ohledu na čerpání řádné dovolené u zaměstnavatele.

Vzor žádosti o čerpání řádné dovolené

Dne X. X. XXXX jsem nastoupila na mateřskou/ rodičovskou dovolenou. Dne X. X. XXXX se mi narodil syn X. Dne X. X. XXXX mi skončila mateřská dovolená. Mateřská dovolená se považuje z pohledu nároku na dovolenou jako výkon práce. Žádám o čerpání celé dovolené za rok XXXX, tj. v rozsahu X dnů tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od X. X. XXXX do X. X. XXXX.

Žádost o čerpání řádné dovolené je nutné podat před nástupem na dovolenou. Lze podat současně s žádostí o rodičovskou dovolenou před koncem mateřské dovolené.

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Po ukončení mateřské dovolené a/nebo dnem narození dítěte má matka i otec nárok na čerpání rodičovské dovolené, a to i souběžně (nárok na rodičovský příspěvek má však v takovém případě pouze jeden z nich). Rodiče mají nárok na rodičovskou dovolenou v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď.

Způsoby čerpání rodičovské dovolené:

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

- jako celek (do 3 let věku dítěte),
- jako celek kratší než tři roky,
- jako celek kratší než tři roky a potom postupně prodlužovat podle potřeby,
- přerušovaně (např. po roce RD přerušit, nastoupit do práce na několik měsíců a pak se opět vrátit na RD; nebo např. čerpat RD pravidelně jen některé dny v týdnu), a to až do 3 let věku dítěte.

Zaměstnavatel pak má vždy povinnost čerpání takového pracovního volna umožnit. V momentě, kdy se rodič navrátí z rodičovské dovolené dříve než ve 3 letech věku dítěte, není již chráněn proti výpovědi. Má-li zaměstnavatel zákonný důvod, může mu dát výpověď. Nicméně rodič může i po doručení výpovědi znovu požádat o rodičovskou dovolenou.

V takovém případě se běh výpovědní doby pozastaví a zbytek výpovědní doby doběhne až po skončení rodičovské dovolené (pokud zaměstnanec zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá).

Odlisné právní názory existují na otázku, **zda se rodič může vrátit z rodičovské dovolené dříve, než původně žádal.** Podle prvního názoru se rodič musí na zkrácení původně oznámené délky rodičovské dovolené se zaměstnavatelem dohodnout, resp. zaměstnavatel s tím musí souhlasit (například z důvodu přijatého zástupu). Jiné výklady se přiklánějí k názoru, že když se chce rodič vrátit zpět dříve, zaměstnavatel mu musí vyhovět, neboť se v první řadě jedná o jeho místo a čerpání rodičovské dovolené je právem rodiče.

Prodloužení doby péče o děti po rodičovské dovolené je upraveno Kolektivní smlouvou MENDELU, kde se v části VIII univerzita zavazuje k poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy zaměstnanci po ukončení rodičovské dovolené, a to nejvýše do 4 let věku dítěte, pokud tomu tedy nebrání vážné provozní důvody.

Rodičovský příspěvek („RP“)

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory a je určen rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě až do 4 let věku, které je zároveň nejmladší v rodině.

Od 1.1. 2020 je celková suma RP na jedno dítě 300 000 Kč, v případě dvojčat a vícero dětí lze čerpat RP až do výše 450 000 Kč.

Výši RP si může rodič volit podle aktuální situace rodiny. Pro stanovení nároku a výše RP je rozhodující **výše denního vyměřovacího základu** pro stanovení PPM nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte. V případě, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se z denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší. Není nutné, aby rodič, jehož denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral.

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ nebo pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nepřevyšuje 10 000 Kč (to odpovídá hrubému příjmu do cca 14 500 Kč), **rodič volí výši RP maximálně do částky 10000 Kč měsíčně**, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 15000 Kč měsíčně.

Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč (což odpovídá hrubému příjmu nad cca 15 000 Kč měsíčně), **pak je možné volit výši rodičovského příspěvku až do této částky. Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2021 může činit 42 720 Kč měsíčně** (což odpovídá hrubému příjmu cca 106 000 Kč měsíčně).

Výši rodičovského příspěvku lze změnit každé 3 měsíce.

Možnost placené práce během rodičovské dovolené

Existuje více možností, jak se zapojit do pracovního procesu během rodičovské dovolené, respektive v době pobírání rodičovského příspěvku:

1. V případě práce v malém rozsahu zaměstnavatel může zaměstnanci během rodičovské dovolené nabídnout pravidelnou či jednorázovou spolupráci formou **dohody o provedení práce**.
2. V případě práce ve větším rozsahu lze uzavřít **dohodu o pracovní činnosti** (do maximální výše 20 hodin týdně, tedy 0,5 úvazku), nebo
3. **pokračovat i v původní pracovní smlouvě**, kdy se lze dohodnout na dočasné změně podmínek (např. zkrácení pracovní doby). Zde je však nutné si uvědomit, že v případě návratu do zaměstnání již není zaměstnanec chráněn proti výpovědi (viz kapitola *Způsoby čerpání rodičovské dovolené*)

Práce na dohodu o provedení práce je oblíbená jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance, především z daňových a pojistných důvodů, protože příjem do 10 000 Kč (včetně) nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Je vhodná pro ty zaměstnance, kteří chtějí intenzivně pečovat o dítě a zároveň si přivydělat či být částečně v kontaktu se svou profesí. Rozsah práce na dohodu o provedení práce s limitem 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele (což znamená v průměru šest hodin práce týdně) výrazně neovlivňuje cíl čerpání rodičovské dovolené – prohloubení vztahu mezi rodičem a dítětem.

Přivýdělek nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku. Zaměstnanec o rodičovský příspěvek nepřijde. Jediné, co je třeba si dobře uvědomit, je docházka dítěte mladšího dvou let do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného předškolního zařízení (viz kapitola *Souběh výkonu práce ve vztahu k rodičovskému příspěvku a pobytu dítěte v zařízení služeb péče*).

Souběh výkonu práce ve vztahu k rodičovskému příspěvku a pobytu dítěte v zařízení služeb péče (školce či jeslích)

Rodič může během pobírání rodičovského příspěvku bez jakéhokoli omezení pracovat. Určitý limit však představuje to, že **do dvou let věku dítěte může využívat zařízení služeb péče o dítě (MŠ, jesle či obdobná zařízení) pouze v rozsahu 92 hodin měsíčně**. Po druhém roce života dítěte se už docházka do těchto zařízení nijak nezjišťuje. V současné době je možnost umístit dítě zaměstnance MENDELU do univerzitní školky Hrášek od 2,5 let věku dítěte (více informací [ZDE](#)).

Návrat po rodičovské dovolené

Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, **nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště**. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy (tj. práci stejného druhu).

Nicméně v zájmu **zachování dobrých vztahů na pracovišti, posílení loajality a motivace zaměstnanců-rodičů** doporučujeme, abyste již v době odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou zhruba naplánovali načasování schůzky v dostatečném předstihu před návratem a **domluvili se na podmínkách návratu, pracovní náplni, zapojení do projektů, výuky apod.**

Nepředpokládejte, že zaměstnanec se může „vrátit a naskočit do rozjetého vlaku“ aniž by potřeboval nějakou dobu na to, aby dohnal vše, co se mezitím stalo a odváděl stejně dobrou práci jako předtím.

Je vhodné, abyste na pracovišti provedli „kolečko“, představili ho novým kolegům a sdělili mu, jaké nové nebo revidované předpisy za jeho nepřítomnosti vešly v účinnost (zejména v oblasti personálně-mzdové a BOZP).

Projděte s ním jeho pracovní náplň a zvažte, zda jsou činnosti v ní uvedené stále stejné, nebo došlo ke změnám, které je třeba probrat. **Očekávání vedoucího by měla být realistická a někdy je žádoucí, aby byly určeny dva časové úseky: nejprve vyrovnávací období a pak opět dlouhodobý horizont.**

Pokud se zaměstnanec vrací z MD či RD do práce na částečný úvazek poté, co dříve pracoval na plný úvazek, budete muset naplánovat jeho pracovní zátěž jinak a dohodnout se, jaké jsou vaše a jeho priority. Budete se muset dohodnout, zda k tomuto snížení dochází rovnoměrně v celém spektru jeho práce, nebo pouze ve vztahu ke konkrétním činnostem. Bude důležité vyhnout se situaci, kdy by mohlo nepřiměřené zatížení v určité oblasti pracovních činností mít negativní následky ve formě zpomalení kariérního postupu akademických pracovníků.

V souvislosti s případným zkrácením pracovního úvazku je pro všechny zúčastněné nejlepší, **pokud se domluví na časovém horizontu, kdy bude rodič chtít pracovat zase na plný úvazek** (pokud tak byla nastavena jeho pracovní smlouva před odchodem na MD či RD) a sjednat tuto dobu jako **dočasnou změnu pracovní smlouvy** (např. na jeden rok). O tuto změnu žádá zaměstnanec. Po uplynutí sjednané doby se pracovní smlouva, jak je v ní uvedeno, vrací k původnímu znění.

Aby se minimalizovalo jakékoli narušení osobního a profesního rozvoje zaměstnance v důsledku jeho nepřítomnosti, měla by být při jeho návratu upřednostněna odborná příprava a rozvoj dovedností nutných pro výkon jeho pracovních povinností. Nemusí však např. být schopen účastnit se celodenních konferencí nebo školení, která se konají mimo místo výkonu práce stejně jako v minulosti. Zvažte, jak můžete zajistit, aby to nebránilo jeho kariéře.

Diskutujte s ním o potřebách v oblasti osobního rozvoje (což by mělo být v každém případě součástí plánů osobního rozvoje). Měl by například zájem o mentorské aktivity nebo jiné formy profesního a osobního rozvoje?

Informujte rodiče vědce a výzkumníky při návratu z rodičovské dovolené také o možnosti získat

tzv. **MENDELU návratový grant** (projekty GAGJM, kategorie C – více informací [ZDE](#) – část čtvrtá). Hlavním cílem tohoto grantu je usnadnit vědcům a vědkyním návrat k plnohodnotné vědecké kariéře na univerzitě, podpořit její další rozvoj a dlouhodobě dosahovat mimořádně kvalitních vědeckých výsledků.

Zmiňte, že **MENDELU nabízí široké spektrum možností profesního i osobního rozvoje pro všechny zaměstnance**, včetně poradenství, a to zejména prostřednictvím vysokoškolského ústavu - Institutu celoživotního vzdělávání. Poradenství v oblasti sladování práce a rodiny je zajištěno především v rámci OŘLZ koordinátorkou sladování práce a rodiny, ale lze se informovat i u personalistek jednotlivých fakult a pracovišť.

Zvažte, kdy se **mohou účastnit pravidelných setkání týmu či kolektivu zaměstnanců vašeho pracoviště všichni zaměstnanci, tj. i ti, kteří pracují pouze na částečné úvazky**, jen některé dny apod. zejména v souvislosti s tím, že mají závazky ve smyslu péče o děti, a to buď ráno či v odpoledních hodinách. Pokud jsou na vašem pracovišti takoví kolegové, zvažte, zda by taková setkání/jednání/akce mohla být přesunuta do časového rozmezí 9.00-14.00 hodin.

Nemoc dítěte/člena rodiny - ošetřovné ("OČR")

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat, protože ošetřuje nemocného člena domácnosti. Nemusí jít nutně o potomka, nemusí to být ani přímí příbuzní. Ošetřovaný člen domácnosti ale musí prokazatelně žít ve společné domácnosti (to neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem). Ošetřovné zaměstnanci také náleží z důvodu, kdy musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje sama, onemocněla. Na ošetřovné nemají nárok zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

O potřebě ošetřování či péče rozhoduje ošetřující lékař osoby, která onemocněla, a to vystavením *Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)*. Toto rozhodnutí předá zaměstnanec zaměstnavateli, který následně formulář zasílá na příslušné pracoviště České správy sociálního zabezpečení.

Nárok na ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení uplatňuje zaměstnanec tiskopisem *Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)*, který mu vydá ve 2 vyhotoveních výchovné zařízení (škola), které dítě navštěvuje. Zaměstnanec doplní část B tiskopisu a předá je neprodleně svému zaměstnavateli.

Maximálně lze ošetřovné čerpat 9 kalendářních dní. Výjimkou jsou případy, kdy je rodič samoživitel. Ten může čerpat ošetřovné až 16 kalendářních dní, pokud se stará o dítě mladší 16 let, které ještě nedokončilo povinnou školní docházku. **Rodiče či jiné oprávněné osoby se přitom mohou v průběhu 9 dní (resp. 16 dní) jednou v ošetřování vystřídat.**

Překrývají-li se u sourozenců doby ošetřování, poskytuje se ošetřovné na první nemocné dítě do posledního dne nároku na dávku. V době, kdy se podpůrčí doby překrývají, se vyplácí jen jedno ošetřovné (na první dítě). Ošetřovné na druhé dítě se vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, a to do skončení podpůrčí doby druhého dítěte.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo rodičovský příspěvek jiná osoba. To však neplatí, pokud jiná osoba porodila, onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), byla jí nařízena karanténa nebo ze zákonných důvodů nemůže o dítě pečovat. **Pozor! Pokud se jedná o tutéž osobu, pak je možné, aby pobírala zároveň rodičovský příspěvek a ošetřovné. Matka, která pracuje a pobírá rodičovský příspěvek, má v případě nemoci dítěte nárok na ošetřovné.** Pokud by nárok na ošetřovné v tomto případě uplatnil otec dítěte, nemá na něj nárok, protože matka dítěte na dítě pobírá rodičovský příspěvek.

Základem pro výpočet ošetřovného je denní vyměřovací základ, což je průměrný denní příjem za rozhodné období - zpravidla za 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (např. potřeba péče). Příjmy (vyměřovací základy) v tomto období se sečtou, vydělí se počtem kalendářních dnů (do tohoto počtu se nezapočítávají tzv. vyloučené dny, to jsou např. dny, kdy náležela některá z dávek nemocenského pojištění) a získaná částka tvoří denní vyměřovací základ. Ten se dále podle zákona o nemocenském pojištění redukuje prostřednictvím tří redukčních hranic, tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ. Výše ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Specifika cizinců v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

Právo na mateřskou dovolenou má každá žena, která je legálně zaměstnána. Během mateřské dovolené žena může pobírat PPM, pokud splnila podmínky nároku na tuto dávku. **Nárok na dávky nemocenského pojištění (nemocenská, PPM) vzniká ženám, tedy i cizinkám, které pracují v České republice.** Nárok na PPM má cizinka po splnění stejných podmínek jako občanka ČR (viz výše).

Cizinec/cizinka má nárok na rodičovský příspěvek, pokud je hlášen(a) k pobytu v ČR déle než jeden rok a rodič i dítě má v ČR platný pobyt. Čerpání rodičovského příspěvku, tedy i jeho výši a tím i délku čerpání, si za splnění určitých podmínek lze rozplánovat dle aktuální situace rodiny. Rodičovský příspěvek a jeho výši si rodič může zvolit a zvolená částka může dosáhnout hranice peněžitě pomoci v mateřství, pokud na ni měl alespoň jeden z rodičů nárok. Tedy pokud alespoň jeden z rodičů splnil podmínky nároku na PPM. Jestliže nesplní podmínky ani jeden z rodičů nebo je příjem obou příliš nízký, výše příspěvku zůstává v pevných částkách do maximálně 10 000 Kč měsíčně do vyčerpání celkové sumy rodičovského příspěvku (300 000 Kč)..

Kontakt s pracovištěm

Mnoho zaměstnanců bude chtít i nadále držet krok se svým oborem, udržovat kontakt se svým týmem, kolegy i studenty, které vedou jako školitelé i během mateřské či rodičovské dovolené. Musí se však jednat o rozhodnutí zaměstnance nikoliv požadavek MENDELU.

Je důležité, aby se zaměstnanec i nadále cítil jako součást týmu. Doporučujeme, aby nadřízený a zaměstnanec před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou probrali, **jaké si přeje udržovat kontakty s pracovištěm.** Je také nutné probrat, zda bude mít aktivní email, přístupy k různým databázím a systémům, ponechá si mobil, notebook, klíče od kanceláře apod. Od uzavřené dohody byste se měli odchýlit pouze za situace, kdy je to opravdu nevyhnutelné.

Dobrou praxí je během daného období udržovat tzv. „přiměřený kontakt“ a mnoho zaměstnanců považuje za užitečné být informován o změnách, ke kterým dochází na pracovišti, a účastnit se některých porad, týmových aktivit či společenských akcí na pracovišti. I když zaměstnanec během MD a RD nepožádá o to, aby ho/jí nadřízený kontaktoval, je žádoucí je informovat o všech významných změnách (např. restrukturalizaci, novém projektu atd.).

Spolupráce se zaměstnavatelem během RD je vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy a většinou usnadní nástup do práce po RD. Tzv. **kontaktní dny mohou být nesmírně prospěšné pro obě strany, ale mohou fungovat pouze na základě vzájemné dohody.** Mohou napomoci k dřívějšímu a snazšímu návratu do práce.

V případě, že schůzka k hodnocení výkonu zaměstnanců se bude konat v době, kdy je zaměstnanec již na MD či RD, měli byste mu vyjít vstříc a bude-li si přát, může schůzka proběhnout i na dálku. Cíle stanovené v době návratu zaměstnance z mateřské či rodičovské dovolené by měly být realistické a měly by zohledňovat tuto pauzu v pracovním životě.

Některé matky či otcové s radostí navštíví své pracoviště i se svým dítětem. V tomto případě může zaměstnanec potřebovat dítě nakojit nebo vyměnit plenky. Zvažte proto vhodná opatření týkající se péče o kojence, která by měla být na vašem pracovišti přijata.

Plánování mateřské / rodičovské dovolené pro vedoucí pracovníky

Doporučujeme, abyste začali plánovat období, během kterého bude zaměstnanec na mateřské či rodičovské dovolené co nejdříve poté, co tuto informaci dostanete.

Zjistěte, jakou má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu a jaké z toho plynou možnosti a závazky. Pokud je to možné, měli byste co nejrychleji zapojit příslušné kolegy do diskusí o tom, jak by mělo být období, kdy zaměstnanec nebude svoji práci vykonávat, vykryto zástupem. Toto je zapotřebí provést co nejdříve, aby se zajistilo, že i on bude mít příležitost se vyjádřit k možnému zástupu. Pracovní pozice může být nabídnuta kolegům, kteří o ni projevili zájem. Tyto diskuse by však **neměly zbytečně vyvíjet tlak na odcházejícího zaměstnance.**

Otázky, které je třeba zvážit při plánování:

- Jaké úkoly hodlá zaměstnanec dokončit před odchodem?
- Máte v úmyslu hledat náhradníka za účelem pokrytí doby, kdy bude zaměstnanec na MD a RD?
- Budete moci přerozdělit práci mezi stávající kolegy? Nebo to bude kombinace rozdělení a nábory nového zaměstnance?
- Kdy musí event. „náhrada“ nastoupit?
- Jaké období bude nutné pro předání agendy odcházejícího zaměstnance zástupu?
- Jak dlouho potrvá nábor osoby, jaká je výpovědní doba?
- Můžete si dovolit období, kdy nebude nikdo zastávat tuto pracovní pozici?
- Jak nastavit kontakt a/nebo spolupráci se zaměstnancem během MD a RD?
- Jak dlouho bude MD či RD trvat a co se stane po návratu?
- Jaké úpravy pracovních podmínek, případně na jak dlouho, bude zaměstnanec potřebovat po návratu z MD a RD?

Specifika akademických a vědecko-výzkumných pracovníků

Otázky specifické pro externě financované pracovníky

Je-li zaměstnanec financován externě, jsou některé financující orgány připraveny pozastavit nebo prodloužit granty, aby umožnily mateřskou a rodičovskou dovolenou. Řešitel by měl v tomto ohledu co nejdříve zkontrolovat podmínky příslušného financujícího orgánu. Další informace lze získat na Odboru podpory pro tvůrčí činnosti ([ZDE](#)).

Obecné otázky týkající se akademických a vědecko-výzkumných pracovníků

Je důležité, aby akademičtí a vědecko-výzkumní pracovníci před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou vyřešili společně s řešitelem projektu či vedoucím či pracoviště následující:

- a) V případě, že odcházející zaměstnanec je školitel:

- Kdo převezme odpovědnost za dohled nad doktorandy v době mateřské a rodičovské dovolené? Zájmy studentů musí být v rovnováze se zájmy zaměstnanců.
- b) V případě, že odcházející zaměstnanec je vedoucí výzkumné skupiny:
 - Kdo převezme dočasnou odpovědnost za dohled nad technickými pracovníky nebo výzkumnými pracovníky či nad projektem?
- c) V případě, že odcházející zaměstnanec je členem komisí, rad...:
 - Kdo bude zodpovědný za účast na zasedání těchto orgánů?
- d) V případě, že zaměstnanec je hlavním řešitelem nebo spoluřešitelem projektu (příjemce grantu):
 - Je vhodné informovat poskytovatele dotace a v některých případech bude zapotřebí i souhlas poskytovatele dotace. Poradenství v těchto otázkách vám poskytne Odbor podpory pro tvůrčí činnosti ([ZDE](#)).

Otázky související s návratem akademických a vědecko-výzkumných pracovníků

Požadavky na akademickou či výzkumnou kariéru v kombinaci s rodinnými závazky mohou být pro zaměstnance velmi náročné. Vzhledem k tomu, že ženy jsou těmi, kdo primárně pečují o děti, je důležité, abyste pečlivě zvážili následující otázky a abyste zajistili, že zaměstnanec nedobrovolně neutrpí újmu z hlediska svého profesního a osobního rozvoje:

- Existují nějaké překážky, které by mohly bránit tomu, aby byl zaměstnanec po návratu z MD či RD nadále akademickým či vědecko-výzkumným pracovníkem? Jak mu můžete pomoci, aby zůstal na takové pozici a dál budoval svoji akademickou či vědecko-výzkumnou kariéru? Pokud to není možné, mohou být pro něj/ni na MENDELU vhodné i jiné profesní dráhy?
- Zvažte, jak nastavit rovnováhu mezi výukou, výzkumem, administrativou a plněním dalších povinností.
- Pokud se vrací na částečný úvazek, mělo by to být zohledněno v rozložení pracovní zátěže. Dohodněte se, zda ke snížení dojde rovnoměrně ve všech činnostech, nebo jen v určitých oblastech. Pokud se nemůže zúčastnit některých konferencí, když se vrátí do práce kvůli problémům se zajištěním péče o děti, máte nějaké alternativy, které byste mohli využít?

Užitečné odkazy a informace

Budeme rádi, pokud tyto informace pomohou vedoucím pracovníkům zvládnout situace spojené s rodičovstvím jejich podřízených. Veškeré připomínky nebo návrhy změn prosím posílejte koordinátorce pro sladování práce a rodiny na OŘLZ: blanka.plasova@mendelu.cz.

- Mateřská a rodičovská dovolená z hlediska Zákoníku práce (č. 262/ 2006 Sb. §195 až §198 - např. [ZDE](#))
- Peněžitá pomoc v mateřství (dále také jako “PPM”) na webových stránkách ČSSZ - [ZDE](#).
- Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství na webových stránkách ČSSZ - [ZDE](#).
- Otcovská dovolená na webových stránkách ČSSZ - [ZDE](#).
- Rodičovský příspěvek na webových stránkách Úřadu práce ČR - [ZDE](#).
- Informace a poradna pro rodiče společnosti Aperio, která je nezávislá na MENDELU – [ZDE](#).

ⁱ §55 odst. 4 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci ve spojitosti s §103 odst. 4 ZP

ⁱⁱ Omezení se týká např.:

- výkonu práce přesčas (§ 241 odst. 3 zákoníku práce), neboť je zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas;
- nebo vysílání na pracovní cestu: (§ 240 Zákoníku práce), kde je uvedeno, že těhotné zaměstnankyně smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

ⁱⁱⁱ Přestávky ke kojení dle § 242 Zákoníku práce:

(1) Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného (hrubého) výdělku. Dle Zákoníku práce je rozhodným obdobím pro výpočet průměrné mzdy předchozí kalendářní čtvrtletí (viz §352 až §354).